

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan bersama dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila suatu organisasi dapat diatur oleh sistem manajemen yang baik yang diterapkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi akan mencapai tujuan apabila memiliki manajemen yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi secara otomatis akan baik juga.

Menurut Fathoni (2006: 10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan sendiri, akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas tak akan berguna apabila tidak dikendalikan”.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan suatu organisasi akan dilakukan oleh seorang pimpinan yang mengatur organisasi tersebut.

Menurut Syuroh dalam Rahmadi (2009:2) menyatakan bahwa “Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan memberikan contoh bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya disiplin dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi”.

Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan suatu pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2002:193).

PT Jasaraharja Putera Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan khususnya asuransi kendaraan bermotor, asuransi kecelakaan pribadi, asuransi kebakaran, asuransi proyek, asuransi rekayasa, asuransi alat berat, dan asuransi pengangkutan. PT Jasaraharja Putera memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut akan selalu memantau pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Tetapi hal itu saja tidak cukup, karena setidaknya karyawan menginginkan perhatian ataupun pemimpin harus tahu apa yang sedang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa lebih termotivasi dengan hal tersebut,

Kenyataan yang terjadi di PT Jasaraharja Putera Palembang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan pengarahan kepada para karyawannya. Komunikasi yang terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang berada di Jakarta untuk mengawasi dan memantau kantor pusat dari PT Jasaraharja Putera. Sedangkan anak cabang yang di Palembang hanya mengandalkan manajer yang ditugaskan oleh pimpinan pusat untuk pengawasan terhadap pekerjaan serta kehadiran setiap karyawan.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pimpinan PT Jasaraharja Putera Palembang
(Tahun 2013 – 2015)

Tahun	Tingkat Absensi/Tahun			Jumlah tidak Hadir	Persen
	Sakit	Izin	Alpa		
2013	5 Hari	24 Hari	19 Hari	48 Hari	26%
2014	7 Hari	28 Hari	14 Hari	49 Hari	27%
2015	9 Hari	52 Hari	20 Hari	81 Hari	45%

(Sumber: Data primer diolah, 2016)

Selain tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pimpinan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Melihat dari semakin meningkatnya absensi pimpinan ini dikarenakan pimpinan banyak melakukan izin seperti izin perjalanan dinas keluar kota dan izin ke kantor pusat menghadiri suatu kegiatan/acara.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai PT Jasaraharja Putera Palembang
(Tahun 2013 – 2015)

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi/Tahun			Jumlah tidak Hadir	Persen
		Sakit	Izin	Alpa		
2013	28 orang	7 Hari	28 Hari	11 Hari	46 Hari	28%
2014	30 Orang	6 Hari	34 Hari	12 Hari	52 Hari	32%
2015	30 Orang	9 Hari	38 Hari	17 Hari	64 Hari	39%

(Sumber: Data primer diolah, 2016)

Pada tabel diatas tingkat absensi ketidakhadiran pegawai dari tahun 2013-2015 terus meningkat. Dari tingkat kehadiran pegawai tersebut, mengakibatkan pekerjaan tertunda dan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain itu, peneliti juga melakukan penyebaran angket awal kepada 16 karyawan dimana diantara karyawan tersebut ada yang menyatakan bahwa pimpinan tidak memberikan teguran lisan kepada karyawannya, pimpinan tidak mampu mengkoordinasi dan mengarahkan bawahan dan pimpinan tidak sering melakukan pengawasan kepada karyawan ketika bekerja. Mengingat peran pimpinan itu sangat penting dalam memimpin para karyawannya di dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga hal ini membuat suatu organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya dapat mencapai tujuannya dengan baik. Berdasarkan data yang penulis peroleh tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat Laporan Akhir yang berjudul **“PERAN PIMPINAN DALAM PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT JASARAHARJA PUTERA PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Bagaimana peran pimpinan dalam penerapan disiplin kerja pada PT Jasaraharja Putera Palembang?
2. Apa dimensi peran pimpinan dan penerapan disiplin yang dominan pada PT Jasaraharja Putera Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan laporan akhir terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya ada peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Jasarahrja Putera Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Peran pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.
2. Untuk mengetahui dimensi peran pimpinan dan disiplin kerja yang paling dominan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun Manfaat dari penulisan laporan adalah:

1. Dapat Memperluas pengetahuan dan wawasan dalam MSDM khususnya tentang peranan kepemimpinan, serta untuk meningkatkan pengetahuan penulis tentang teori yang ada.
2. Sebagai informasi untuk menjadi masukan mengenai seberapa besar peranan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada PT Jasarharja Putera Cabang Palembang yang bergerak dibidang Pembuatan Asuransi, penelitian dilakukan pada PT Jasarharja Putera Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 18 Palembang.

1.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode penulisan gunakan dalam pengumpulan data untuk menganalisa Pemasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat yang menjadi objek peneliti. Riset lapangan digunakan untuk memenuhi kebutuhan data primer. Menurut Sugiyono dalam Yusi dan Idris (2010: 7) Data primer adalah yang menggambarkan keadaan di dalam suatu organisasi. Data primer yang didapatkan berupa hasil pengamatan, wawancara dan kuesioner. Dalam hal ini penulis lakukan di PT Jasarharja Putera cabang Palembang dengan cara menerapkan metode sebagai berikut:

a. Wawanncara (*Interview*)

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara secara lisan dan meminta keterangan selengkap-lengkapnya dengan mewawancarai staf pada PT Jasarharja Putera Palembang. Wawancara penulis lakukan dengan menanyakan secara langsung terkait informasi-informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan laporan akhir.

b. Kuesioner (*Questioner*)

Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasarharja Putera Palembang.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data dan informasi yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan mempelajari referensi-referensi yang ada hubungannya dengan penulisan laporan ini, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari data sekunder. Yusi dan Idris (2010: 8) Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Sehingga melalui studi pustaka akan didapatkan data sekunder.

1.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2008: 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila dari jumlah populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi tersebut. Sample yang akan digunakan adalah sample jenuh mengingat banyaknya karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang sebanyak 32 karyawan. Menurut Sugiyono (2008: 117) menyatakan bahwa sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain dari sample jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sample.

1.5.4 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dalam menganalisis datanya dilakukan dengan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

1. Teknik Analisis Kualitatif

Yaitu uraian-uraian dengan menggunakan data referensi baik dari literatur-literatur maupun buku-buku atau artikel dan digunakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas, sehingga dari pembahasan tersebut dapat diambil kesimpulan yang dapat dijadikan bahan untuk penyelesaian permasalahan yang ada.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Yusi dan Idris (2009:102) Teknik analisis kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka. Metode analisis ini menggunakan persentase karena metode ini digunakan penulis untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden dengan menggunakan rumus menurut Riduwan dan Akdon (2013: 17-18) yaitu:

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Skor yang didapat}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Kriteria Interpretasi Skor:

Angka (0%-20%) = Sangat Lemah

Angka (20%-40%) = Lemah

Angka (40%-60%) = Cukup

Angka (60%-80%) = Kuat

Angka (80%-100%) = Sangat Kuat

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini dimasukan untuk dapat memberikan garis-garis besar mengenai isi laporan akhir secara ringkas. Sehingga dapat menggambarkan keterkaitan bab dimana masing-masing bab akan dibagikan atas sub-sub bab yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan awal dari penulisan laporan akhir yang berisikan tentang hal-hal yang mendasar mengenai pokok-pokok pemikiran yang landasan permasalahan yaitu terdiri dari:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan judul
- 1.2 Rumus Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan manfaat Penelitian
 - 1.4.1 Tujuan Penelitian
 - 1.4.2 Manfaat Penelitian

- 1.5 Metode Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Metode Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Populasi, Sample dan Teknik Sampling
 - 1.5.5 Teknik Analisis Data
- 1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan teori-teori yang menunjang penulisan pada laporan akhir ini yaitu sebagai berikut:

- 2.1 Kepemimpinan
 - 1.2.1 Pengertian Pimpinan
 - 1.2.2 Dimensi Pimpinan
- 2.2 Disiplin
 - 2.2.1 Pengertian Disiplin
 - 2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin
 - 2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin
 - 2.2.4 Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin
 - 2.2.5 Upaya Pendekatan disiplin
 - 2.2.6 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai perusahaan yang menjadi objek penilitan yaitu di PT Jasaraharja Putera Palembang, yaitu sebagai berikut:

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
 - 3.2.1 Visi Perusahaan
 - 3.2.2 Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi Perusahaan
- 3.4 Uraian Jabatan
- 3.5 Jenis-Jenis Asuransi
- 3.6 Profil Responden

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas laporan akhir ini, yaitu:

- 4.1 Analisis peran pimpinan dalam penerapan disiplin kerja PT Jasaraharja Putera Palembang.

4.2 Analisis dimensi peran pimpinan dan disiplin kerja yang dominan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan hasil dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun isi dari bab ini adalah sebagai berikut:

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran

